



Deeltijd (en duaal) moet anders... cruciaal voor LLL... pilots voor de Ad

Op 28 mei hebben we als Leido een werkbijeenkomst gehouden over de toekomst van het deeltijdse hbo, mede met het oog op ontwikkelingen rond het duale hbo. Dat was een productief gebeuren, met interessante conclusies.

Daarnaast heeft de SER op verzoek van de overheid op 30 mei een landelijke sessie gehouden over de plannen voor het beter vormgeven van het 'levenlang leren en ontwikkelen', een absolute noodzaak gezien de economische en maatschappelijke dynamiek in de nabije toekomst. Een delegatie van onze kant is daarbij aangeschoven, om te bezien hoe vanuit de verantwoordelijke ministeries naar een mogelijk invalshoek en bijpassende aanpak wordt gekeken. Hieronder gaan we in op onze constatering, op basis van beide dagen.

Levenlang leren op basis van een profijtbeginsel... of toch anders?

We hebben het idee dat er toch op macro-niveau een andere perceptie is ten aanzien van het stimuleren van het levenlang leren dan velen denken en vermoeden.

De overheid is uiteraard bereid om geld uit te geven voor het laten volgen van scholing, om mensen daarmee stappen in de loopbaan te laten zetten en zichzelf daarmee in economisch en maatschappelijk opzicht te kunnen redden.

Nu is het zo dat degenen die in het verleden een diploma hebben behaald op een hoger niveau, eerder bereid zijn zelf geld te stoppen in aanvullende scholing. Ook hun werkgevers hebben vaak het idee dat het effect ervan groter is, en sneller zichtbaar wordt (dus meer rendement). Misschien is dat ook wel een logische insteek, dus een dergelijke opstelling lijkt niemand te verwijten.

De overheid steekt nadrukkelijk in op een strategie waarbij het gaat om scholing in het kader van het LLL voor degenen die op lagere niveaus een opleiding hebben afgerond en om allerlei redenen kwetsbaar zijn.

Dat is ook weer heel logisch, als duidelijk is dat zijzelf anders niet zullen (kunnen) investeren in trainingen, cursussen en formele trajecten, en dat ook de betrokken bedrijven niet altijd de directe neiging hebben scholingsbudgetten daarvoor te bestemmen.

De vraag is of we dan nog kunnen spreken van een breed, algemeen en generiek overheidsbeleid voor het zichzelf laten ontwikkelen van mensen in ons land. Het wordt nu meer een vorm van het ondersteunen van degenen die in hun verleden geen beroep hebben kunnen doen op een budget voor een opleiding op mbo-4-niveau of hoger in het hbo of wo. Als je als overheid in principe geld zou reserveren voor iedereen in ons land om een dergelijke opleiding op niveau 4 of hoger te laten volgen, is misschien wel te stellen dat op deze manier alsnog het daaraan niet bestede budget wordt 'teruggeploegd' naar de groep die geen hoger onderwijs kon, mocht of wilde volgen.

Het is daarmee echter geen breed neergezet LLL-beleid. Er kan misschien worden gesproken over 'scholing voor kwetsbare groepen in onze samenleving', vooral terug te vinden bij degenen die op de lagere niveaus het formele systeem hebben verlaten. Dat kan prima met het laten behalen van formele diploma's, dus door ze terug te halen naar dat systeem, maar het kan ook via het aanbieden van allerlei relevante en beroepsgerichte certificaten – met als interessant voorbeeld de keuzedelen in het mbo.

Niet vergeten mag en moet worden dat het toch om publiek geld gaat. Derhalve moet helder worden gemaakt wat de effecten zijn. Het is dan vooral ook handig te zoeken naar publiek-private constructies, om de investeringen en rendementen in balans te houden. Mensen met lagere inkomens krijgen straks relatief meer budget, en het ziet er bovendien naar uit dat op niet al te lange termijn degenen die al minimaal een hbo-opleiding achter de rug hebben en in financieel opzicht hun broek kunnen ophouden, vrijwel alles zelf moeten gaan betalen – of bij de werkgever (en de fondsen die via die weg zijn opgebouwd) dienen aan te kloppen. Dat is ook een vorm van het hanteren van het ‘profijtbeginsel’, over de gehele periode van het werkzame leven uitgesmeerd.

Deeltijd en duaal voor werkenden: systeem moet anders

Om deze en allerlei andere redenen is het van belang naar het hbo te kijken met inzet van vormen die passen bij ‘work-based learning’, dus werkplekleren (al is dat niet de juiste vertaling, en kent het Engelse begrip een andere invulling, met onderliggende formats die afhankelijk zijn van de rol van een bedrijf en de verantwoordelijkheden die daaraan zijn gekoppeld).

Op 28 mei was er dus een Leido-sessie met een groep experts waarin is gekeken naar de toekomst van het deeltijdse en in het verlengde daarvan het duale onderwijs in het hbo. Het uitgangspunt was dat de regelgeving niet meer past bij de wijze waarop deze vormen worden aangeboden. Er is veel meer flexibiliteit nodig om tegemoet te kunnen komen aan de vraag naar scholing van een steeds meer divers wordend geheel aan doelgroepen.

Hier geven we de meest interessante aanbevelingen, samen met een kort door de bocht geformuleerde toelichting. Later dit jaar komen we er uitgebreider op terug, in het toekomstscenario voor het hbo met de invoering van de Ad als element.

1. Als je denkt vanuit doelgroepen voor hbo-opleidingen in deeltijd en duaal, moet simpelweg in het vervolg te worden gesproken over ‘levenlang leren-opleidingen’. Onder deze noemer kunnen opleidingen worden aangeboden die maximaal inspelen op de behoefte aan scholing bij allerlei aan te duiden doelgroepen.
2. Daarbij dient te worden gekeken naar optimale vormen van flexibilisering, uitgaande van leeruitkomsten. Dat wil zeggen dat het beroep (op meso-niveau) centraal staat, zodanig beschreven in competenties met een bepaalde kern voor de toekomst dat daarop een programma is te bouwen. De NVAO kan dit programma beoordelen op niveau, kwaliteit en bestendigheid. De standaard wordt vervangen door de verantwoordelijkheid van een erkende aanbieder van het programma om de vraag naar scholing te vertalen naar een maatschappelijk en economisch aanbod.
3. Als we daarmee af willen van een keurslijf, dient hierbij de mogelijkheid te worden geschapen voor een differentiatie in lengte, tijd, vorm en financiering. De vraag zorgt voor het programma dat simpelweg nodig is in plaats van het gebruik van een standaardvorm met de noodzaak om zaken op te nemen die nu niet direct bruikbaar zijn of juist leiden tot een langer traject.
4. Voor opleidingen dient in alle gevallen binnen het hbo (voor LLL en voltijd) sprake te zijn bij het aanbieden en actualiseren van het programma van een structurele samenwerking tussen instellingen en het werkveld (op diverse niveaus). Daarbij kan worden verwezen naar de onderliggende vormen van ‘work-based learning’ die passen bij doelgroepen.
5. Daarbij is binnen die structuur sprake van een tripartite samenwerking die wordt vertaald naar heldere, relevante en toekomstbestendige overeenkomsten. Per doelgroep wordt gezien hoe deze overeenkomsten het beste passen bij de vormgeving van het programma, resulterend in het vastleggen van de verantwoordelijkheden van student, instelling en werkveld. Over en weer is dan duidelijk hoe in elke fase van een opleiding met elkaar verder wordt gegaan, wetende wie waarvoor wordt ingezet en hoe.
6. Er kan zonder meer worden aangesloten bij de huidige experimenten rond flexibilisering van deeltijd en duaal hbo. Maar dan moet er ook worden gezien hoe op korte termijn opbrengsten ervan zijn te gebruiken voor een krachtig beleid dat kan leiden tot samenvoeging van die varianten tot ‘levenlang leren-opleidingen’. Er dient niet te worden gewacht op het evaluatierapport omdat in de tussentijd ook van alles gebeurt, en veel sneller dan veel mensen denken. Het momentum van de vraag naar meer flexibiliteit mag niet worden gemist.

7. Om te komen tot een effectief beleid, strategie en aanpak is het absoluut nodig te streven naar een situatie waarin bekostigde en private aanbieders samenwerken voor een optimaal aanbod voor lerenden. De overheid moet daarbij zorgen voor een beleid dat aantoonbaar wordt gedragen door het gehele veld van aanbieders van scholing en onderwijs. Het gaat dan ook om een effectieve verdeling van de scholingsmarkt, met formele opleidingen, modules, certificaten en alle andere vormen die vallen onder 'maatwerk', trainingen en sterk functiegerichte opscholing.
8. Het individu als lerende staat centraal in het vormgeven van levenlang ontwikkelen. Op basis van de persoonlijke situatie en de positie binnen onze economie moet vervolgens worden gestreefd naar een aanbod aan opleidingen die daarop aansluiten.
Het geheel aan formele bekostiging, leerrechten en andere bronnen voor financiering van scholing volgt het aanbod en kan aldus worden ingezet om de vraag naar opleidingen (scholing) flexibel te bedienen.
9. Het is aan te raden om met dit soort zaken op zo kort mogelijke termijn te starten, in het verlengde van de experimenten rond deeltijd/duaal hbo, zonder daarmee weer alles overhoop te halen en meteen het gehele systeem ter discussie te stellen.
Daarom wordt voorgesteld met pilots te komen rond het flexibiliseren van Ad-opleidingen, om aldus ervaring op te doen met nieuwe vormen. Daarvoor kan een werkgroep worden ingesteld, met experts die in staat zijn vanuit verschillende invalshoeken een plan van aanpak op te stellen.
10. Het rendement van het onderwijssysteem dient te worden afgemeten aan wat een lerende heeft behaald en niet aan wat in voorkomend geval niet volledig is afgerond. Daaraan dienen een krachtige begeleiding tijdens de studie en een concreet alumni-beleid te worden gekoppeld. Het kan gaan om diploma's en certificaten, vastgelegd in een portfolio.
11. Er dient in ieder geval een landelijk platform met experts te worden ingesteld, met mensen die op de werkvloer met flexibilisering te maken hebben. Het platform kan na de zomervakantie aan de slag gaan – want er is geen tijd te verliezen...

Samengenomen

Het is duidelijk geworden dat levenlang ontwikkelen geen kwestie meer is van op zo jong mogelijke leeftijd alles uit de kast te moeten halen, met het risico om tijdens een formele opleiding vast te lopen of te merken dat de arbeidsmarkt zodanig verandert dat een 'switch' een handige optie is. Er kan op grond van hetgeen is behaald, aan de slag worden gegaan om te bezien waar de sterke punten als persoon liggen.

Op basis daarvan kan een scholingstraject worden ingeslagen, voor degenen die opteren voor kwalificaties op de hogere niveaus, formeel dan wel gelinkt aan het nationale raamwerk (NLQF). Het geheel aan formele trajecten, wat we nu noemen als zijnde deeltijdse en duale (voor werknemers bedoelde) varianten, moet een eigen aanpak krijgen.

In veel andere landen begint men bij het volwassenonderwijs aan de vraagkant, om vervolgens te bezien hoe de scholing kan leiden tot een 'full diploma'.

Tijd voor een land als waarin wij leven om daarmee ook maar eens te beginnen, willen we onze status van LLL-land de komende jaren willen behouden.